

La lettre du **professionnel libéral**

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | PATRIMOINE

MARS 2024

**Cotisations sociales
des libéraux :
du nouveau**

**Des précisions
sur le régime fiscal
des associés de Sel**

**Ouvrir un PER en
étant à la retraite**

**Accueillir un stagiaire
dans votre cabinet**



Votre personnalisation

cabinetexpert

— EXPERTISE COMPTABLE & AUDIT —

Exemplaire de démonstration

☎ 05 49 41 72 58 - ✉ contact@lesechos-publishing.fr

ÉCHÉANCIER

Mars 2024**Délai variable**

- › Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de février 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2024.

5 mars

- › Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 mars sur demande).

15 mars

- › Cabinets de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 2024.
- › Cabinets de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et cabinets d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de février 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2024.
- › Cabinets soumis à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2023 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Cabinets soumis à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Au menu de votre revue du mois de mars 2024...

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité.

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024, le gouvernement a souhaité que toutes les cotisations et contributions sociales personnelles dues par les travailleurs indépendants, y compris donc les professionnels libéraux, soient calculées sur une assiette unique. Et ce afin, notamment, d'augmenter leurs droits à retraite. Une modification qui entrera en vigueur à compter de 2025 et que nous vous expliquons à la page ci-contre.

L'actualité du mois, c'est aussi l'entrée en application, depuis le 1^{er} janvier 2024, d'une nouvelle procédure de traitement des anomalies constatées dans les déclarations sociales nominatives (v. page 4). Et, dans un tout autre registre, les premiers éclaircissements ont été apportés par l'administration sur les conséquences du changement de régime fiscal applicable aux rémunérations des associés de société d'exercice libéral. Pour en savoir plus, rendez-vous à la page 9.

Enfin, notre dossier du mois est consacré aux règles qui entourent l'accueil de stagiaires au sein de votre cabinet, cette expérience en milieu professionnel étant strictement encadrée. Le point sur la convention de stage à établir, le nombre de stagiaires autorisé, la durée maximale des stages ou encore le montant de la gratification devant être allouée aux stagiaires.

Excellente lecture !

**Votre personnalisation****Pascal Legrand**

Associé expert-comptable
Cabinetexpert Poitiers



Mis sous presse le 22 février 2024 • N° 375
Dépôt légal février 2024 • Imprimerie MAO-PRINT (87)
Photo couverture : Klaus Vedfelt / Getty Images

Professionnels libéraux : du nouveau pour vos cotisations



duquel sont déduites les cotisations sociales personnelles). Ainsi, l'assiette de la CSG-CRDS est plus élevée que celle des cotisations sociales.

fié pour les
ons sociales
es courant à
125.

e
semble des
ons sociales
les profes-
culé sur une
liflée com-
ofessionnel
un abatte-

ils libéraux
s bénéfices
) , le revenu
ndra à leur
: déduction
essionnelles
ntributions

ils libéraux
ure assujet-
étés, il cor-
t avantages,
perçus pour

l'exercice de leurs fonctions ainsi qu'à une part de leurs dividendes.

À SAVOIR *Ce changement n'entraînera pas de hausse du montant des cotisations et contributions sociales dues par les professionnels libéraux. En effet, leurs taux seront ajustés pour maintenir une neutralité financière.*

Art. 18, loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023, JO du 27

Revue d'information clients personnalisée pour les cabinets d'expertise comptable

Les Echos

PUBLISHING

Exemplaire de démonstration
Contactez-nous pour mettre en place
votre propre revue

Tél. 05 49 41 72 58 - contact@lesechos-publishing.fr



Une pensio d'orphelin

Les enfants professionn libéraux nor réglementés les deux pai sont décédé bénéficient désormais c pension d'or lin versée, e principe, jusqu'à leurs 21 ans. Pour les professions libérales régle- mentées, ce sont les caisses pro- fessionnelles qui fixent les règles relatives à la pen- sion d'orphelin.

sont calculées sur deux assiettes dif- férentes.

Ainsi, la CSG-CRDS est calculée sur une assiette composée du revenu professionnel auquel sont ajoutées les cotisations sociales personnelles obligatoires. Les cotisations sociales sont, quant à elles, calculées sur le revenu professionnel retenu pour le calcul d'impôt sur le revenu (donc



Quand une anomalie est constatée dans une DSN

Lorsqu'un organisme de protection sociale (Urssaf, Cnav...) constate une anomalie au sein d'une déclaration sociale nominative (DSN), l'employeur en est informé via un « compte rendu métier » qui propose, notamment, la correction à y apporter. Il peut alors corriger ou bien contester, de façon motivée, l'anomalie constatée. Dans ce dernier cas, l'Urssaf peut revoir sa position. Mais elle peut aussi

confirmer l'anomalie et mettre en recouvrement les cotisations et contributions restant dues par l'employeur ainsi que les pénalités et majorations de retard correspondantes. Et lorsque l'employeur ne corrige ni ne conteste l'anomalie, l'Urssaf procède elle-même à la correction de la DSN et informe l'employeur du recouvrement des cotisations et contributions restant dues, ainsi que des pénalités et

majorations de retard correspondantes.

Décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023, JO du 31

À NOTER *L'employeur doit corriger ou contester l'anomalie dans la DSN qui suit d'au moins 30 jours la notification qu'il reçoit. Ainsi, une anomalie notifiée à l'employeur le 20 mars doit être corrigée ou contestée dans la DSN transmise le 15 mai (et non dans celle transmise le 15 avril).*

WEB
www.impots.gouv.fr



Comme chaque début d'année, l'administration fiscale a mis en ligne son simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu. Dès à présent, vous pouvez donc estimer le montant de votre impôt 2024 dû sur vos revenus de 2023. Bien entendu, le résultat obtenu n'engage pas l'administration sur le montant définitif de l'impôt qui sera à acquitter.

Non-respect d'une clause de non-concurrence

Dans une affaire récente, un salarié soumis à une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois avait, moins d'un mois après son départ de l'entreprise, exercé une activité concurrente auprès d'un nouvel employeur. Informé des faits, son ancien employeur avait cessé de lui verser la contrepartie financière liée à cette clause. Appelés à se prononcer sur le litige qui s'en était suivi, les juges d'appel avaient considéré que le salarié, qui avait cessé d'exercer cette activité concurrente au bout de 6 mois, avait droit à la contre-



partie financière pour le temps de la clause restant à courir, à savoir 18 mois (24 mois, déduction faite des 6 mois durant lesquels le salarié avait violé la clause). Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, dès lors que le salarié ne respecte pas sa clause de non-concurrence, il perd définitivement le bénéfice de la contrepartie financière correspondante. Et ce, même s'il cesse d'exercer l'activité concurrente.

Cassation sociale, 24 janvier 2024, n° 22-20926

CLIN D'ŒIL

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ NON PRÉVUE DANS LE BAIL COMMERCIAL

Un commerçant est tenu d'utiliser le local loué conformément à l'usage qui en est prévu par le bail. À défaut, le bailleur est en droit de demander en justice la résiliation du bail. Ainsi, le commerçant qui exerce, dans des locaux exclusivement destinés à un usage d'hôtel, une activité de restauration accessible à une clientèle extérieure à l'hôtel s'expose à la résiliation de son bail.



Engager des travailleurs handicapés en intérim

Les employeurs ne sont pas autorisés à recourir au travail temporaire (intérim) pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de leur cabinet ou de leur entreprise. En fait, seuls certains motifs leur permettent d'engager des travailleurs intérimaires : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois d'usage, etc.

En vertu de la loi pour le plein emploi, les employeurs peuvent désormais, en dehors de ces cas de recours, engager des travailleurs intérimaires lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension pour une invalidité réduisant d'au moins deux tiers leur capacité de travail ou de l'allocation aux adultes handicapés...).

Art. 13, loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19

NOUVEAUTÉ Les cabinets peuvent aussi recourir au travail temporaire en dehors des cas de recours habituellement exigés en signant un contrat de mission d'au moins un mois avec une entreprise de travail temporaire ou d'insertion.

LE CHIFFRE

5,9 Md€

En 2021, les particuliers et les entreprises ont déclaré 5,9 Md€ de dons ouvrant droit à réduction d'impôt. L'ensemble de ces réductions d'impôt étant passées de 1,9 à 3 Md€ en 10 ans. Dans le détail, les dons des particuliers ont augmenté de 50 % (3,3 Md€) tandis que ceux des entreprises ont plus que doublé (2,6 Md€).

Sachant que le nombre d'entreprises mécènes a été multiplié par 3 en 10 ans (110 000 entreprises en 2021).

DGFIP Analyses, « Dons et mécénat de 2011 à 2021 », n° 6, janvier 2024



NOTAIRES

Cotisation garantie collective 2024

Pour 2024, le taux de la cotisation due par chaque notaire au titre de la garantie collective s'élève à 0,13 % de la moyenne de ses produits totaux réalisés au cours des années 2021 et 2022 (contre 0,25 % en 2023). Sachant qu'une décote de 100 % bénéficie aux notaires dont la moyenne de ces produits totaux est inférieure à 160 000 €. Une décote fixée à 50 % pour les notaires dont la moyenne des produits est inférieure à 180 000 € et à 25 % pour ceux dont la moyenne des produits est inférieure à 200 000 €.

Arrêté du 18 janvier 2024, JO du 31



TOUTES PROFESSIONS

Retraite complémentaire et invalidité-décès

Les montants 2024 des cotisations de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professionnels libéraux ont été fixés comme suit

par les sections professionnelles de la CNAVPL. Ils doivent encore être confirmés par décret d'ici la fin de l'année.

Retraite complémentaire	
Section professionnelle	Cotisation annuelle
Experts-comptables et commissaires aux comptes - Classe A	760 €
Notaires - Section B, classe 1 - Section C : taux de cotisation de 4,1 %	2 704 €
Officiers ministériels, officiers publics et compagnies judiciaires - Taux de cotisation : 12,5 % - Plafond de l'assiette de cotisation : 370 944 €	
Médecins - Taux de cotisation : 10,2 % - Plafond de l'assiette de cotisation : 162 288 €	
Chirurgiens-dentistes et sages-femmes - Cotisation forfaitaire - Taux de la cotisation proportionnelle : 10,8 % sur une assiette comprise entre 39 413 € et 231 840 €	3 108 €
Architectes, géomètres-experts, psychologues, ostéopathes, diététiciens, psychomotriciens, guides-conférenciers, etc. Taux de cotisation : - 9 % sur l'assiette allant jusqu'à 46 368 € - 22 % sur l'assiette comprise entre 46 368 € et 162 288 €	
Auxiliaires médicaux - Cotisation forfaitaire - Taux de la cotisation proportionnelle : 3 % sur une assiette comprise entre 25 246 € et 224 713 €	2 176 €
Agents généraux d'assurance - Taux de 7,66 % sur les commissions et rémunérations brutes - Plafond de l'assiette de cotisation : 570 340 €	
Pharmaciens (classe 3 à classe 13) - Classe 3 (obligatoire) - Classe 13	9 632 € 23 392 €
Vétérinaires - Classe A	6 843,12 €

Invalidité-décès	
Section professionnelle	Cotisation annuelle
Experts-comptables et commissaires aux comptes - Classe 1	288 €
Notaires - Notaire en activité - Nouveau notaire (3 premières années d'exercice)	1 176 € 588 €
Officiers ministériels, officiers publics et compagnies judiciaires - Classe A	315 €
Médecins - Classe A	631 €
Chirurgiens-dentistes - Au titre de l'incapacité permanente et décès - Au titre de l'incapacité professionnelle temporaire	874,60 € 410 €
Sages-femmes - Cotisation forfaitaire	351 €
Architectes, géomètres-experts, psychologues, ostéopathes, diététiciens, psychomotriciens, guides-conférenciers, etc. - Taux de cotisation : 0,5 % - Plafond de l'assiette de cotisation : 85 781 €	
Auxiliaires médicaux - Cotisation forfaitaire	1 022 €
Agents généraux d'assurance - Taux de 0,7 % sur les commissions et rémunérations brutes - Plafond de l'assiette de cotisation : 570 340 €	
Pharmaciens - Cotisation forfaitaire	674 €
Vétérinaires - 1 ^{re} classe (obligatoire)	390 €

MÉDECINS**Pas moins de 6 000 assistants médicaux en poste !**

Lancé en 2019, le dispositif des assistants médicaux, qui a pour objet de décharger les médecins des tâches administratives et donc de leur faire gagner du temps médical, a franchi la barre des 6 000 contrats signés en janvier dernier.

Pour rappel, l'emploi d'un assistant médical doit permettre au médecin de suivre plus de patients (10 % en moyenne). Ce dernier perçoit alors une aide à l'emploi variant de 18 000 €



à 36 000 € la 1^{re} année, de 13 500 € à 27 000 € la 2^e année et de 10 500 € à 21 000 € à partir de la 3^e année, laquelle est conditionnée à l'atteinte d'objectifs de prise en charge de patients supplémentaires. Par ailleurs, les médecins qui s'engagent dans ce dispositif

bénéficient d'un accompagnement personnalisé de la part des CPAM et de la mise à disposition d'outils de suivi sur amelipro.

assurance-maladie.ameli.fr

ARTISTES ET AUTEURS**Activités exonérées de CFE**

La loi de finances pour 2024 a actualisé la définition des artistes et auteurs automatiquement exonérés de cotisation foncière des entreprises (CFE) afin de l'étendre à des activités contemporaines.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2024, sont exonérés de CFE :

- les peintres, sculpteurs, graveurs et dessinateurs considérés comme artistes auteurs d'œuvres graphiques et plastiques mentionnés à l'article L 382-1 du Code de la



Sécurité sociale et ne vendant que le produit de leur art ;

- les auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques mentionnés à l'article précité, à l'exception des auteurs de logiciels ;

- les coauteurs d'une œuvre audiovisuelle réalisée en

collaboration mentionnés aux 1^o à 4^o de l'article L 113-7 du Code de la propriété intellectuelle ;

- les auteurs d'une œuvre radiophonique mentionnés à l'article L 113-8 du Code de la propriété intellectuelle.

Art. 148, loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023, JO

MASSEURS-KINÉSITHÉRAPEUTES**Renouvellement de l'APA**

Les patients en ALD, atteints d'une maladie chronique ou présentant des facteurs de risques, ou encore les personnes en situation de perte d'autonomie peuvent se voir prescrire une activité physique adaptée (APA) par leur médecin. En tenant compte, en particulier, de cette prescription initiale et des bilans d'évaluation de la condition physique des patients, les masseurs-kinésithérapeutes peuvent désormais, avec l'accord du patient, renouveler cette prescription ou bien l'adapter (type d'activité, fréquence, intensité, durée). Et ce, au moyen d'un nouveau formulaire publié par arrêté.

Arrêté du 28 décembre 2023, JO du 31



Paiement fractionné ou différé des droits de succession

Lorsque des héritiers rencontrent des difficultés pour régler dans le délai imparti les droits de succession dont ils sont redevables, ils peuvent demander à l'administration fiscale un paiement fractionné ou différé. Mais en contrepartie de ce « crédit », ils paient des intérêts dont le taux est fixé à 2,2 % (0,7 % pour certaines transmissions d'entreprises) en 2024. Sachant que l'administration doit désormais statuer sur la demande de crédit et sur les garanties proposées



par les héritiers dans un délai de 2 mois (au lieu de 4) à compter de la réception de la demande. En cas d'accord, les héritiers ont ensuite 4 mois pour constituer les garanties. L'administration pouvant, à tout moment après l'octroi du crédit, si cela lui semble nécessaire, exiger un complément de garantie. Ces garanties complémentaires doivent être présentées dans les 2 mois de cette demande (contre 1 mois auparavant).

Avis du 26 décembre 2023, JO du 29 ; décret n° 2023-1324 du 28 décembre 2023, JO du 30

QUIZ DU MOIS

Société civile immobilière

1 Le professionnel qui constitue une société civile immobilière (SCI) dans laquelle figure le local dans lequel il exerce son activité peut en être le seul associé.

Vrai Faux

2 Le gérant d'une SCI doit être désigné parmi les associés.

Vrai Faux

3 Les associés d'une SCI sont indéfiniment responsables des dettes sociales.

Vrai Faux

4 Les loyers perçus par la SCI au titre de la location du ou des biens immobiliers qu'elle possède sont imposés dans la catégorie des revenus fonciers.

Vrai Faux

5 Une SCI ne peut jamais être imposée à l'impôt sur les sociétés.

Vrai Faux

6 La SCI qui a opté pour l'impôt sur les sociétés (IS) ne peut plus ensuite revenir sur son choix.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. En toute hypothèse, une SCI doit comprendre au moins deux associés.

2 Faux. Le gérant peut être associé ou non. Et il peut s'agir d'une personne physique ou morale.

3 Vrai. Ils répondent indéfiniment des dettes de la SCI sur leur patrimoine personnel mais à proportion des parts qu'ils détiennent dans le capital.

4 Vrai. Ils sont, en principe, imposés sur la tête de chaque associé.

5 Faux. Une SCI peut opter pour l'impôt sur les sociétés.

6 Faux. Elle peut renoncer à l'option pour l'IS pendant 5 exercices à compter de celui pour lequel l'option a été exercée.

Un nouveau régime fiscal pour les associés de Sel

À compter de 2024, les rémunérations « techniques » des associés de société d'exercice libéral sont, en principe, imposables dans la catégorie des BNC.

Comme vous le savez déjà, l'administration fiscale considère que les rémunérations perçues par les associés de société d'exercice libéral (Sel) au titre de l'exercice de leur activité libérale dans cette société relèvent, en principe, des bénéfices non commerciaux (BNC), et non plus des traitements et salaires, sauf s'il existe entre l'associé et la Sel un lien de subordination caractérisant une activité salariée. Ce changement de régime fiscal, qui devait s'appliquer dès l'imposition des revenus de 2023, a finalement été reporté d'un an. Autrement dit, les associés de Sel devront, en 2025, déclarer leurs rémunérations « techniques » de 2024 dans la catégorie des BNC. Mais ces nouvelles règles d'imposition ne sont pas sans soulever de nombreuses questions sur le plan fiscal, social, juridique ou encore administratif et comptable. Des interrogations auxquelles l'administration a, en partie, répondu.

Les précisions de l'administration

Selon le montant de leurs rémunérations, les associés relèveront du régime micro-BNC ou de la déclaration contrôlée. Dans ce dernier cas, ils devront donc mentionner leur résultat annuel dans une déclaration n° 2035. N'étant pas « entrepreneur individuel », ils ne pourront pas opter pour l'impôt sur les sociétés.

Par ailleurs, leurs rémunérations techniques continuent de ne pas être soumises à la TVA donc ni à l'obligation de facturation. En effet, seule la Sel, et non ses membres, exerce l'activité libérale et est, à ce titre, redevable de cette taxe. Pour la même raison, c'est la Sel qui reste passible de la cotisation foncière des entreprises (CFE).



ATTENTION Si un associé de Sel exerce une activité professionnelle non salariée distincte, il sera soumis à la CFE en son nom propre au titre de cette activité complémentaire.

Toutefois, d'autres points restent encore en suspens, notamment la déduction de certaines charges. En effet, les associés de Sel ne pourront plus bénéficier de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels prévue en traitements et salaires. À suivre donc...

BOI-RES-BNC-000136 et BOI-RSA-GER-10-30, n° 530 et s., 27 décembre 2023

Les gérants de Selarl et de Selca

Les sommes perçues au titre de leur activité libérale par les associés gérants majoritaires de Sel à responsabilité limitée (Selarl) ou gérants de Sel en commandite par actions (Selca) demeurent imposables selon les règles prévues en matière de traitements et salaires lorsqu'elles ne peuvent pas être distinguées de celles perçues pour leur fonction de gérance.



Accueillir un stagiaire dans votre cabinet

Monnaie courante au sein des cabinets, les stages obéissent à des règles strictes que vous devez bien maîtriser pour éviter toute sanction.



Le stage est une période pendant laquelle un élève (préparant un diplôme de l'enseignement technologique) ou un étudiant (universitaire, ingénieur...) se rend dans une entreprise, un cabinet, une association ou tout autre organisme afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques. Et ce, dans l'objectif d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle. Mais attention, ces périodes de stage en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte que vous devez bien maîtriser avant d'accueillir un stagiaire dans votre cabinet.

Quelles formalités ?

La convention de stage

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre cabinet, le stagiaire et son établissement d'enseignement.

En pratique, cette convention est signée par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, par son tuteur désigné au sein de votre cabinet et par vous-même, en votre qualité d'employeur.

Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par

l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de début et de fin du stage, sa durée globale, la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou pendant les jours fériés, le montant de la gratification qui lui est allouée ainsi que l'intitulé de sa formation, les compétences à acquérir et les activités qui lui sont confiées.

Et attention, gardez à l'esprit qu'une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent au sein du cabinet ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent (pour congés payés, par exemple). En effet, dans un tel cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de sa convention de stage en contrat de travail. L'Urssaf dispose aussi de ce pouvoir, avec, à la clé, un redressement de cotisations sociales pour le cabinet.

Le registre du personnel

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, vous n'avez pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche. Cependant, vous devez l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom du stagiaire, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur). Et au terme du stage, vous devrez lui délivrer une attestation mentionnant la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant de la gratification qui lui a été versée.

Combien de stagiaires ?

Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément au sein de votre cabinet est limité.

Cette limite s'établit, pour une même semaine civile, à :

- 15 % de votre effectif (arrondi à l'entier supérieur) si votre cabinet compte au moins 20 salariés (soit, par exemple, 5 stagiaires maximum par semaine civile pour un effectif de 30 personnes et 6 stagiaires maximum pour un effectif de 40 personnes) ;
- 3 stagiaires si votre cabinet compte moins de 20 salariés.

EXCEPTION *S'agissant des formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont dépend votre cabinet peut porter ce quota à 20 % de l'effectif des cabinets qui emploient au moins 30 salariés et à 5 stagiaires pour ceux qui en emploient moins de 30.*

Quelle durée maximale ?

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage d'une durée de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre cabinet. Cette durée étant calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire.

1 pour 3

Vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément plus de 3 stagiaires.

UN DÉLAI ENTRE DEUX STAGIAIRES

Deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition, cependant, qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (par exemple, après un stage de 6 mois, le délai de carence sur le même poste est de 2 mois). Sachant que ce délai ne s'applique pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.



Règles spécifiques

Attention, les conditions d'accueil de stagiaires appartenant à des professions réglementées (avocats, externes en médecine...) peuvent déroger au régime général.

À ce titre, sachez que :

- chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour de stage ;
- et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois de stage.

La durée maximale de 6 mois de stage correspond donc à 924 heures de présence effective.

Quelle gratification minimale ?

Pour les stages de plus de 2 mois

Vous devez verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue, au sein de votre cabinet, un stage dont la durée excède :

- 2 mois consécutifs ;
- 2 mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

En conséquence, votre stagiaire doit bénéficier d'une gratification dès lors que son temps de présence au sein de votre cabinet dépasse 308 heures.

Le montant de la gratification

Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale accor-

Un stagiaire ne peut pas être recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

dée aux stagiaires est fixée à 4,35 € en 2024 (15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale). Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage.

EXEMPLE Soit un stagiaire présent dans votre cabinet 140 heures le premier mois (gratification de 609 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 652,50 €) et 154 heures



EMBAUCHE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL APRÈS UN STAGE

Si vous engagez un stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, la durée de ce stage doit être déduite de la période d'essai, sans que plus de la moitié de la durée de cette période soit réduite (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Sachant que cette limitation ne s'applique pas lorsque l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire, la totalité de la durée du stage étant alors déduite de la période d'essai.

le troisième mois (gratification de 669,90 €). Vous avez la possibilité de lisser le montant total de sa gratification, soit 1 931,40 €, sur ces 3 mois, et donc lui octroyer une gratification mensuelle de 643,80 €.

Une exonération de cotisations sociales

La gratification due au stagiaire échappe aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement mobilité). Mais dans une certaine limite seulement, correspondant au montant de la gratification minimale allouée au stagiaire (4,35 € de l'heure).

En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage,

contribution au dialogue social, cotisations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

Quels droits pour les stagiaires ?

Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit. En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...). Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.



Une sanction en cas de non-respect des règles relatives aux stages

2 000 € maximum par stagiaire concerné en cas d'infraction liée :



aux durées maximales de présence et aux durées minimales de repos



au nombre maximal de stagiaires accueillis simultanément dans le cabinet



à la désignation d'un tuteur (un salarié du cabinet ou le chef d'entreprise)



au décompte du temps de présence des stagiaires au sein du cabinet



Votre personnalisation

INDICATEURS - Mis à jour le 22 février 2024

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2024			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	-
CSG déductible	(3)	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	2,02 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	-	4,05 % (8)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,20 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (9)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales			
- totalité	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10)	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité (11)	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant entre 3 et 5,05 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (9) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2022*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	De 10 001 km
3			
7 CV et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

ATTENTION
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2023 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2022.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Février 2024	
Smic horaire	11,65 € (2)
Minimum garanti	4,15 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 (2) 8,80 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 décembre 2023	5,57 %*
30 novembre 2023	5,39 %
31 octobre 2023	5,18 %
30 septembre 2023	4,95 %
31 août 2023	4,65 %

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*	133,66 + 5,97 %*	

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	126,66 + 6,46 %*
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*	132,15 + 6,12 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %*	132,62 + 1,61 %*
2022	133,93 + 2,48 %*	135,84 + 3,60 %*	136,27 + 3,49 %*	137,26 + 3,50 %*
2023	138,61 + 3,49 %*	140,59 + 3,50 %*	141,03 + 3,49 %*	142,06 + 3,50 %*

* Variation annuelle.

Le **lettre du professionnel libéral** est éditée par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUENÉGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 1152-9326

Ouvrir un Plan d'épargne retraite en étant déjà retraité

Contrairement aux idées reçues, rien n'interdit à une personne en retraite d'ouvrir un Plan d'épargne retraite !

Vous le savez, le Plan d'épargne retraite (PER) vise à encourager les Français à se constituer, durant leur vie professionnelle, un complément de revenus dont ils pourront jouir lors de leurs vieux jours. Pour autant, ce produit d'épargne peut être souscrit et conservé aussi durant la retraite. En effet, le Plan d'épargne retraite individuel est ouvert à tous. Il n'y a pas de conditions liées à la situation professionnelle (demandeur d'emploi, salarié, travailleur non salarié, gérant, retraité...) ou à l'âge. Ouvrir un PER tout en étant en retraite permet d'ailleurs de profiter de pl



HALFPOINT IMAGES/GETTY IMAGES



Ici, vos communications peuvent remplacer nos articles

Optimiser sa fiscalité

L'un des atouts du Plan d'épargne retraite réside dans la faculté de l'épargnant de déduire de son revenu net global une partie des cotisations versées sur le contrat. Et même s'il ne perçoit plus de revenus d'activités, un retraité peut toujours profiter d'une déduction de 4 399 € par an. Un avantage non négligeable, surtout lorsque ses revenus sont importants (pensions, revenus fonciers, revenus de capitaux mobiliers...). Par exemple, avec une

position (TMI) à 30 %, il peut déduire 1 319 € par an (pour une part fiscale). Et plus vous êtes imposé à une tranche élevée, plus l'avantage est important. Ainsi, avec une TMI à 45 %, le gain fiscal monte à 1 803 €.

Préparer sa transmission

Le Plan d'épargne retraite (assurantiel) permet également de transmettre des capitaux dans un cadre fiscal avantageux.

En effet, si le bénéficiaire du PER est le conjoint, il est exonéré de droits de succession. Pour les autres personnes (notamment les enfants), en cas de décès de l'assuré avant ses 70 ans, chaque bénéficiaire peut recevoir jusqu'à 152 500 € en franchise d'impôts. Entre 152 500 € et 700 000 €, un prélèvement de 20 % s'applique. Au-delà, son taux passe à 31,25 %. Et lorsque le décès de l'assuré intervient après 70 ans, des droits de succession, calculés en fonction du degré de parenté entre le bénéficiaire et l'assuré, sont appliqués après un abattement de 30 500 € (tous bénéficiaires confondus).

Opter pour les fonds en euros

Lorsqu'il est déjà en retraite, l'assuré qui ouvre un PER a tout intérêt à jouer la sécurité. Ainsi, il doit privilégier des supports d'investissement peu risqués comme les fonds en euros. Composés majoritairement d'obligations, ces supports offrent une garantie en capital et les intérêts générés s'ajoutent définitivement au capital investi, augmentant ainsi la valeur de l'épargne constituée.



Votre personnalisation

Consultation de la convention collective en cas de licenciement

En vue de procéder au licenciement d'un salarié, j'ai pris connaissance des règles prévues par le Code du travail. Mais y a-t-il d'autres règles à respecter ?

Oui ! Vous devez aussi consulter votre convention collective, laquelle peut prévoir des règles qui viennent s'ajouter à celles prévues par le Code du travail (l'obligation de notifier le licenciement par LRAR, par exemple). Et attention, à défaut de respecter ces règles, les juges pourraient vous condamner à verser des dommages et intérêts que le licenciement est.

 **Ici, vos communications peuvent remplacer nos articles**

Arrêt des prélèvements automatiques mensuels de CFE

Chaque mois, mon cabinet règle sa cotisation foncière des entreprises (CFE) par prélèvement. Comment faire pour ne plus utiliser ce mode de paiement ?

Vous devez simplement résilier votre contrat de mensualisation. Pour cela, vous pouvez vous rendre dans votre « espace professionnel » du site impots.gouv.fr, en vous munissant de votre numéro Siret et de votre numéro de contrat. Après validation de votre démarche, vous recevrez un courriel de confirmation. La résiliation prendra ensuite effet le mois suivant votre demande. Sachant que vous avez jusqu'au 30 septembre prochain pour résilier votre contrat au titre de 2024.

Mise en location d'une résidence principale

Je souhaite louer, sur de courtes périodes, ma résidence principale en meublé de tourisme. Ai-je le droit de le faire ?

Tout à fait. Une fois les formalités réalisées (inscription au répertoire Sirène, déclaration en mairie...), rien n'est interdit de pratiquer ce type de location. Attention toutefois, en principe, vous ne pouvez pas louer votre logement plus de 120 jours par année civile. Si vous dépassez cette limite, votre logement ne sera plus considéré comme votre résidence principale. Cette limite peut toutefois être dépassée lorsque vous justifiez soit d'une obligation professionnelle (par exemple, une formation à l'étranger), soit d'un problème de santé qui vous oblige à ne pas habiter votre logement, soit encore d'un cas de force majeure.

cabinetexpert

— EXPERTISE COMPTABLE & AUDIT —

15 rue de la Demi-Lune - 86061 Poitiers Cedex 9

📞 05 49 41 72 58 - ✉ contact@lesechos-publishing.fr

www.lesechos-publishing.fr



Votre personnalisation

